

【論文】

## 女性活躍推進と不本意非正規労働

黒川 すみれ\*

女性活躍推進法の制定以降、企業の人事制度改革はさらなる注目を集めている。女性の積極的な活用を目指し、企業には女性が能力を発揮できる就業環境・制度の配備が求められている。その一環として、女性の非正社員から正社員への転換や、過去に在籍していた女性の正社員としての再雇用など、女性の基幹労働力化が重視されており、女性の多様なキャリアコースに対応できる制度が企業内にあることが、女性の活躍推進にとって大きな役割を果たすと期待されている。こうしたキャリアアップを重点的にすすめるべき対象は、「正社員で働きたくても働けない非正社員」のいわゆる不本意非正規労働者であることは論を待たない。本稿では、特に壮年層の不本意非正規女性において課題が残る状況であることを確認したうえで、どのような女性が不本意非正規になりやすいのかに関して、その特徴を明らかにした。第一に、不本意非正規女性の多くは無配偶女性であり、若年層では主に未婚者、壮年層では離死別経験者も多く含まれる女性たちが不本意な非正規労働に従事していること、第二に、壮年層の不本意非正規のキャリアアップのためには、求職者と求人とのマッチング精度を高める必要があること、第三に、初職が事務職の派遣社員であったことが現在の不本意な非正規労働とつながることである。

キーワード：女性労働、非正規雇用労働、女性活躍推進法

### 1 問題の所在

#### 1.1 女性活躍推進法の制定

2015年に女性活躍推進法が制定されたことにより、女性の継続的な就業や基幹的労働、管理職に占める女性割合など、女性の労働のあり方や企業の人事制度改革がさらなる注目を集めている。女性活躍推進法については厚生労働省や内閣府男女共同参画局のウェブサイトで専用ページが設けられており<sup>1)</sup>、そこでは女性活躍推進法の広報資料や一般事業主・特定事業主向けの計画策定マニュアル、女性の活躍推進に関する取組の好事例集などが特集されている。女性活躍推進法に基づいて、一般事業主にはその取組のための行動計画の策定・実施が求められ<sup>2)</sup>、そのうち一定の基準を満たし、取組の実施状況が優良な事業主は厚生労働大臣の認定（えるぼし認定企業）が受けられる。えるぼし認定企業は各府省等の公共調達<sup>3)</sup>において加点評価され、女性の活躍を推進する企業の受注機会の増大という点で、認定企業が有利になるよう積極的にはたらきかけている。では、国が支援する「女性の活躍を推進する企業」とは具体的にどのようなものだろうか。

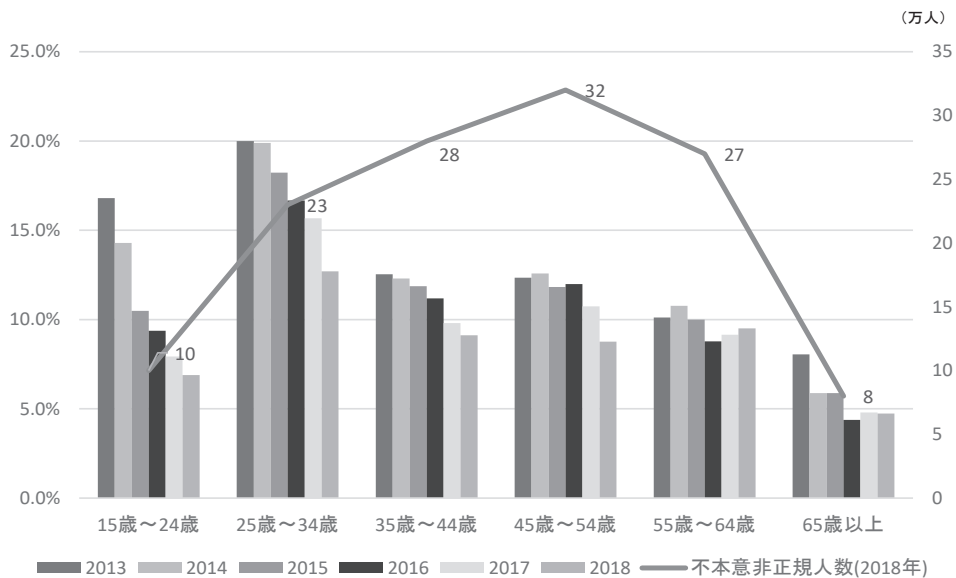
\* お茶の水大学大学院博士後期課程・本学現代教養学部非常勤講師

女性活躍推進の行動計画策定における状況把握の基礎項目や、えるぼし認定の評価項目をみると、①女性採用比率（採用における競争倍率が男女で同程度である）、②勤続年数男女差（「平均継続勤務年数（女性）÷平均継続勤務年数（男性）」が0.7以上である）、③労働時間の状況（労働者の法定時間外労働および法定休日労働時間の合計時間数の平均が月あたり45時間未満である）、④女性管理職比率（管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上である）、⑤多様なキャリアコース（直近3事業年度に女性のキャリアアップ項目の実績を有する）の5つが挙げられる<sup>4)</sup>。一般事業主に対して、女性労働者が自主的に職業生活を営む場合に、彼女らの能力が発揮できるような職場環境・制度の配備を求めていることが窺える。注目したいのは、女性活躍推進法がこれから雇用される女性労働者をフォローしつつ、既に雇用されている女性社員（非正社員を含む）のキャリアアップに重点をおいていることである。上記の項目でいえば、①と③にて女性の積極採用や長時間労働是正に取り組み、女性のキャリアの入口と労働環境を整えたうえで、②にて女性労働者に対しても継続就業を念頭に置き、④では女性正社員の管理職割合の引き上げを、⑤では女性非正社員のキャリアアップを実現するよう、企業にその支援措置を求めていると言えよう。特に⑤については、えるぼし認定に必要なキャリアアップ項目として細かく定められており、具体的には「A. 女性の非正社員から正社員への転換」、「B. 女性労働者のキャリアアップに資する雇用管理区分間の転換」、「C. 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用」、「D. おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用」の4つが設定されている。このうち非正社員がいる大企業においては「A. 女性の非正社員から正社員への転換」を必ず実施項目に含むこととなっており、えるぼし認定の最高評価を受けるための必須要件となっている。非正社員の正社員転換の促進を重視しており、女性の多様なキャリアコースに対応できる制度が企業内にあることが、女性の活躍推進にとって大きな役割を果たすと期待されている。

## 1.2 不本意非正規労働

女性活躍推進法が示す、非正社員から正社員へのキャリアアップを重点的にすすめるべき対象は、「正社員で働きたくても働けない非正社員」であることは論を待たない。不本意に非正規雇用で働いている、いわゆる「不本意非正規」女性はどれほど存在するのだろうか。

図1は、総務省の「労働力調査」より、2013年から2018年の女性の不本意非正規率を年齢階級別に示したもの（棒グラフ）と、2018年の女性の不本意非正規の総数を年齢階級別に示したもの（折れ線グラフ）である。不本意非正規率は、非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態（非正規雇用）についている理由として「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者の割合である。



出典：総務省「労働力調査（詳細集計）」より筆者作成

図1 女性の不本意非正規率（％）と総数（万人）

図1の棒グラフを見ると、どの年齢階級でも近年になるにつれて不本意非正規率が低下する傾向にあることがわかる。しかし、その下がり幅は年齢階級が上がるにつれて緩やかになり、若年層のそれと比べると、35歳以上の壮年層の不本意非正規率は必ずしも改善されているとは言えない。さらに、女性の不本意非正規は減少傾向にあるとは言っても、実数でみると2018年の女性の不本意非正規は129万人にのぼり、そのうち15歳から34歳までは33万人、35歳から54歳まででは60万人となっている。つまり、若年層と壮年層の実態を比較すると、若年層では不本意非正規率は高いものの、人数は多くないことに加え、近年になるにつれ大幅に減少しているのに対し、壮年層では不本意非正規率は高くないものの、人数が多く、減少の程度も緩やかとなっている。キャリアアップをすすめるべき対象という意味では、特に壮年層の女性において課題が残る状況であると言える。

これに加えて、女性活躍推進法にある⑤多様なキャリアコースのキャリアアップ項目として定められているもののうち、特に「C. 過去に在籍した女性の正社員としての再雇用」や「D. おおむね30歳以上の女性の正社員としての採用」は壮年期女性の正社員化に注力するものであると考えられ、政策面からみても壮年期の不本意非正規女性の実態を明らかにすることが求められている。

## 2 先行研究と課題設定

### 2.1 先行研究

不本意非正規についての研究は、「不本意非正規」という名前が使われていないものも含めて

研究が進められてきた。賃金、仕事満足度、転職、勤続年数等について自発的パートと非自発的パートを比較した研究（永瀬 1995; 脇坂 2003）や、フリーターの分類のひとつとして「不本意型非正規雇用層（やむを得ず型フリーター）」を切り出した研究（小林 2011）などである。永瀬（1995）と脇坂（2003）は、非正社員について、今の就業形態を選んだ理由に正社員として働ける会社がなかったことを挙げているケースを「非自発的パート」「不本意パート」としている。双方に共通の知見としては、中高年層や長時間労働者に不本意な非自発的パートが多くなりやすいことが挙げられる。特に脇坂（2003）は、不本意パートで働く者のうち、男性は短時間パートでもフルタイム非正社員でも約 35% が正社員への転換を希望しているのに対し、女性は短時間パート（31.0%）よりもフルタイム非正社員（38.6%）の方が正社員を希望する比率が高いことを指摘しており、女性においては労働時間にみられるような職場での働き方が現在の不本意な非正規労働を特徴づけている可能性が示唆されている。

小林（2011）は、従業上の地位が「パート・アルバイト」であり、かつ自分をフリーターと認識している者（18～39歳の有配偶女性を除く）の中で、フリーターをしている理由として「芸能関係の職につきたいから」「自分の技能・技術で身を立てる職業につきたいから」を選択した者を「夢追型」、自分に向合う仕事を見つけないから」「気楽に働きたいから」「なんとなく」を選択した者を「モラトリアム型」、学費稼ぎなど、生活のために一時的に働く必要があるから」「家庭の事情があるから」「正社員として採用されないから」「病気など事情があって就職活動ができないから」を選択した者を「やむを得ず型」に分類している。分析の結果から、「やむを得ず型」は出身階層が低い（15歳時財産の得点が低い）ことを明らかにしている。さらに、フリーターとして一括りにされてきた若年のパート・アルバイト層は、フリーターのタイプによって出身階層が異なることを指摘し、タイプ別のフリーターの特徴に留意する必要性に言及している。

山本（2011）は、非正規雇用者が現在の勤務形態で働く理由に「正規社員で働くことを希望していたが、雇ってくれる会社がなかったから」を選択している人を不本意型の非正規雇用としたうえで<sup>5)</sup>、不本意型非正規のストレスが他の就業形態と比較して高く、失業と同程度であることを示している。

高橋（2015）は、現在の働き方を選んだ理由に「正社員として働ける会社がなかったから」を選択した非正規雇用労働者を不本意非正規として、男性と無配偶女性を含めた不本意非正規の実態を分析している。若年層と壮年層の不本意非正規の働き方や意識の違いを比較したとき、壮年層は所定労働時間が長いものの、年収は必ずしも高くなく、「今の仕事」や「現在の生活」に対する満足度が低いこと、世帯の等価所得が低く、正社員転換希望が強いことを明らかにしている。壮年層の不本意非正規は若年層の不本意非正規よりも仕事と生活の両面で困難に直面しており、より深刻な状況であることを示唆している。

## 2.2 課題設定

先行研究では、どのような人が不本意非正規になっているかについて個人の属性に着目して分析がなされていたり、不本意非正規の現状把握として、本位非正規（自発的非正規）や正規雇用労働者などの他の就業形態との比較や、年齢区分での比較から労働時間や主観的意識に言及されてきた。いずれの研究も、非正規雇用労働の多様性を描き出すひとつの視点として本意／不本意

の働き方に着目し、不本意非正規の実態を明らかにしようと試みたものである。しかしながら、これまでの研究は男性を含めた不本意非正規全体の実態把握にとどまり、女性の不本意非正規労働について具体的に踏み込んだものは少ない。加えて、不本意非正規は現在の職（非正規雇用）に就くときに「正規の職がなかったから」やむを得ず選択した働き方を示すものであり、そうした不本意非正規労働者の正社員転換を促すうえでは、そのような選択に至るまでの働き方や経緯を明らかにすることが重要になると考える。したがって、本稿では分析課題を次のように設定する。

女性の不本意非正規労働者の実態を把握するために、どのような女性が不本意非正規になりやすいのかに関して、その特徴を個人属性、初職の就業状況、転職経験、現在の勤務先の入職経路から明らかにする。この分析について、本稿では特に2つの視点から女性の不本意非正規労働を考察する。

第一に、正規雇用、本意非正規、不本意非正規の3区分の比較である。正社員を希望し、正社員になれた女性とそうでない不本意非正規女性のちがいとは何か、同じ非正規雇用として働く女性のなかで、本意に非正規就業している女性と不本意に非正規就業している女性の違いとは何かを検証することを通して、不本意非正規女性の具体像を描き出すことを目指す。

第二に、若年層の不本意非正規と壮年層の不本意非正規の比較である。第1節で確認したように、女性活躍推進という点では特に壮年層において課題が残る現状をふまえると、壮年期女性の不本意非正規の特徴を明らかにすることが求められる。これらの分析課題に取り組むことで、キャリアアップをフォローすべき女性雇用労働者の実態を把握するとともに、今後の女性活躍推進施策へのインプリケーションを導出することに繋がると考える。

### 3 データと変数

#### 3.1 データ

本稿では労働政策研究・研修機構が2013年に実施した「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査データを使用する。本調査は25～34歳の男女3000人、35～44歳の男女7000人を対象に実施された無作為抽出による全国調査である。回収率は47.9%、有効回答数は4790人である。本調査は「壮年非正規労働者の働き方と意識に関する研究」の一環として実施されたことにより、調査対象者に対して若年層（25歳～34歳）が3000、壮年層（35歳～44歳）が7000となるように傾斜をつけている。したがってデータには壮年層が多く含まれており、若年層では男性が662ケース、女性が782ケース、壮年層では男性が1524ケース、女性が2005ケースの計4790ケースとなっている。このうち本稿の分析対象は、調査時点で雇用労働者である25～44歳の女性（ $n=1794$ ）である<sup>6)</sup>。

#### 3.2 分析手法

本稿ではまず、不本意非正規女性にどのような特徴があるのかを明らかにするために、個人属性、転職経験、入職経路との関連を記述的分析で確認する。これらの諸変数について、正規雇用／本意非正規／不本意非正規の区別による違いがあるのか、また、若年本意非正規／若年不本意



非正規／壮年本意非正規／壮年不本意非正規の区別による違いがあるのかを確認する。ここでは、個人属性のほかに転職経験や入職経路との関連を検討することで、現在の不本意な非正規雇用労働に至るまでの経路について、その実態を部分的に明らかにすることを目的とする。次に、どのような女性が現在の不本意非正規になりやすいのかを検証するために、不本意非正規と正規雇用、本意非正規を比較した多項ロジスティック回帰分析を行う。ここでは個人属性のほか、先行研究の知見から得られた出身階層の影響を検証するとともに、初職の就業状況を説明変数とすることで、キャリアのスタートでどのような働き方をした人が現在の不本意非正規につながるのかを検証する。回帰分析を通して、正規雇用／本意非正規との比較から、不本意非正規になりやすい女性の特徴を明らかにする。

### 3.3 変数

回帰分析の被説明変数は、現在の従業上の地位と現在の働き方の選択理由をもとに分類した3つの就業形態である。現在「正規の職員・従業員」である正社員を「正規雇用」に、現在「パート、アルバイト、契約社員、嘱託、派遣会社の派遣社員、その他」であるいわゆる正社員以外の雇用者を「非正規雇用」に設定した。そのうち非正規雇用については、現在の働き方を選択した理由に「正社員として働ける会社がなかったから」と回答した女性を「不本意非正規」、そうでない女性を「本意非正規」と定義し、「正規雇用」「本意非正規」「不本意非正規」の3カテゴリーをもつ就業形態変数を作成した。

説明変数は、個人属性として年齢（25～34歳の若年層を基準とした35～44歳の壮年層ダミー）、教育年数、調査時点の婚姻上の地位（有配偶女性を基準とした未婚ダミー、離死別ダミー）、出身階層として父親の教育年数、初職の就業状況として初職の従業上の地位（正規雇用を基準としたパート・アルバイトダミー、契約社員・嘱託ダミー、派遣社員ダミー）、初職の職種（事務職を基準とした専門・技術・管理職ダミー、営業・販売職ダミー、技能・労務職ダミー、サービス職ダミー、その他ダミー）を設定した。

## 4 分析結果

### 4.1 記述的分析

表1で現在の就業形態別に年齢、教育年数、現在の婚姻上の地位の分布を確認する<sup>7)</sup>。まず、現在雇用労働者として働く女性の就業形態の内訳をみると、正規雇用で働く女性が45.1%と約半分を占めている。非正規雇用の女性をみると、自発的に非正規で働く本意非正規が45.8%、やむを得ず非正規で働く不本意非正規が9.1%であり、雇用労働をする女性の約1割が不本意非正規となっている。平均年齢（ $F_{(df=2,1791)}=14.41, p<.001$ ）をみると、若い順に正規雇用（36.0歳）、不本意非正規（36.6歳）、本意非正規（37.5歳）となり、本意非正規の平均年齢が高いことが特徴としてある。平均教育年数（ $F_{(df=2,1781)}=43.28, p<.001$ ）を見ると、学歴が高い順に正規雇用（14.1年）、不本意非正規（13.5年）、本意非正規（13.4年）であり、正規雇用に高学歴が多い。現在の婚姻上の地位（ $\chi^2_{(df=4)}=198.05, p<.001$ ）をみると、有配偶者の6割近くが本意非正規（58.2%）であり、無配偶者の6割以上が正規雇用（59.6%）である。離死別者をみると46.7%

が正規雇用であるが、正規雇用が全体の45.1%であることをふまえると、特別多いとは言えない。それよりも、全体の9.1%である不本意非正規に、未婚者（14.1%）と離死別者（16.8%）が多く分布していることが特徴として挙げられる。

表1 現在の就業形態別の個人属性（上段：実数，下段：行 %）

	正規雇用	非正規雇用		N
		本意非正規	不本意非正規	
計	809	822	163	1794
	45.1%	45.8%	9.1%	100.0%
平均年齢(歳)	36.0	37.5	36.6	37.0
平均教育年数(年)	14.1	13.4	13.5	13.7
有配偶	399	644	63	1106
	36.1%	58.2%	5.7%	100.0%
未婚	344	126	77	547
	62.9%	23.0%	14.1%	100.0%
離死別	64	50	23	137
	46.7%	36.5%	16.8%	100.0%

まとめると、正規雇用は若年者が多く、高学歴で未婚者に多い働き方であり、本意非正規は壮年者が多く、比較的学歴が低く有配偶者に多い働き方であり、不本意非正規は比較的若年者と低学歴者が多く、未婚者と離死別経験者からなる無配偶者に多い働き方である。不本意非正規が年齢構成や婚姻状態では正規雇用者に近く、学歴では本意非正規に近い特徴をもっていることがわかる。

表2 年齢階層別・本意／不本意非正規別の個人属性（上段：実数，下段：行 %）

	若年		壮年	
	本意非正規	不本意非正規	本意非正規	不本意非正規
計	203	52	619	111
	20.6%	5.3%	62.8%	11.3%
平均年齢(歳)	30.0	29.7	39.9	39.8
平均教育年数(年)	13.5	13.9	13.4	13.3
有配偶	122	10	522	53
	17.3%	1.4%	73.8%	7.5%
未婚	73	39	53	38
	36.0%	19.2%	26.1%	18.7%
離死別	8	3	42	20
	11.0%	4.1%	57.5%	27.4%

表2は、本意非正規と不本意非正規について、年齢階層別にみたものである。就業形態の分布をみると、若年層でも壮年層でも本意非正規の方が多い。各年齢層における不本意非正規率を出すと、若年層が20.4%、壮年層が15.2%となっており、労働力調査で確認した通り、若年層の不本意非正規率が高くなっている。なお、本稿のデータは壮年層を多くサンプリングしていることもあり、実数は壮年層の方が多くなっている。平均年齢 ( $F_{(df=3,981)}=769.7, p<.001$ ) をみると、どちらの年齢層でも本意非正規と不本意非正規に大きな差はない。平均教育年数 ( $F_{(df=3,976)}=2.082, p=.101$ ) をみると、若年層の方が高学歴の傾向がみられるが、F検定の結果は有意ではない。現在の婚姻上の地位 ( $\chi^2_{(df=6)}=218.23, p<.001$ ) をみると、年齢層で区別しているために、これから結婚を経験する未婚者が多く含まれる若年層の有配偶率が低く、壮年層で高いことが全体の傾向としてある。そのなかでも、有配偶の73.8%が壮年層の本意非正規であり、彼女らが全体の62.8%ほどであることをふまえると、壮年層においても不本意非正規よりも本意非正規に有配偶者が多いことがわかる。表1で確認できた「本意非正規は有配偶者に多い働き方」というのは、特に壮年層にあてはまると言える。未婚者の分布のしかたと就業形態の分布のしかたをみると、若年層に未婚者が多いとともに、不本意非正規には若年層も壮年層も未婚が多く分布している。離死別をみると、壮年層の不本意非正規が27.4%であり、彼女らが全体の11.3%であることをふまえると、壮年層の不本意非正規に離死別者が多く分布していることが読み取れる。

まとめると、年齢区分別の本意非正規・不本意非正規の特徴として、不本意非正規率は壮年層より若年層で高いこと、各年齢層においては本意な非正規労働か不本意な非正規労働かによって年齢、学歴に大きな差はみられないことが挙げられる。本意非正規については壮年層に有配偶者が多いことから、主婦の家計補助を目的とした就業が働き方に融通が利く非正規労働と繋がっており、自発的に非正規労働を選択した本意非正規として表れていることが窺える。不本意非正規については若年層においても壮年層においても、未婚者と離死別経験者からなる無配偶者が多く、若年不本意非正規は未婚者、壮年不本意非正規は離死別者が特に多い傾向がある。

表3 就業形態別の転職経験（上段：実数，下段：列％）

	正規雇用	非正規雇用	
		本意非正規	不本意非正規
転職経験あり	468	792	160
	57.8%	96.4%	98.2%
転職経験なし	341	30	3
	42.2%	3.6%	1.8%
計	809	822	163
	100.0%	100.0%	100.0%

次に、就業形態別の転職経験を確認する（表3）。現在正規雇用で働く女性の転職経験率は57.8%であるのに対して、非正規雇用で働く女性は9割以上であり、不本意非正規は98.2%である。不本意非正規のほとんどが、転職時に正社員として働ける会社がなかったことで不本意な非正規労働に至っている。つまり、学校から職業生活へ移行する初職への就職段階で不本意非正



規になるというよりも、勤め先を変えて就業することを希望した場合に、正社員としての職がなかったことで不本意非正規となったケースが圧倒的に多いことがわかる。一方で、転職を経験しても正社員としての職を手にした現在正規雇用の女性もあり、彼女らの就業を分ける何らかの要因があることが窺える。そこで、転職経験者に限定して、現在の勤務先に就いた経路にどのような違いがあるのかを確認したい。

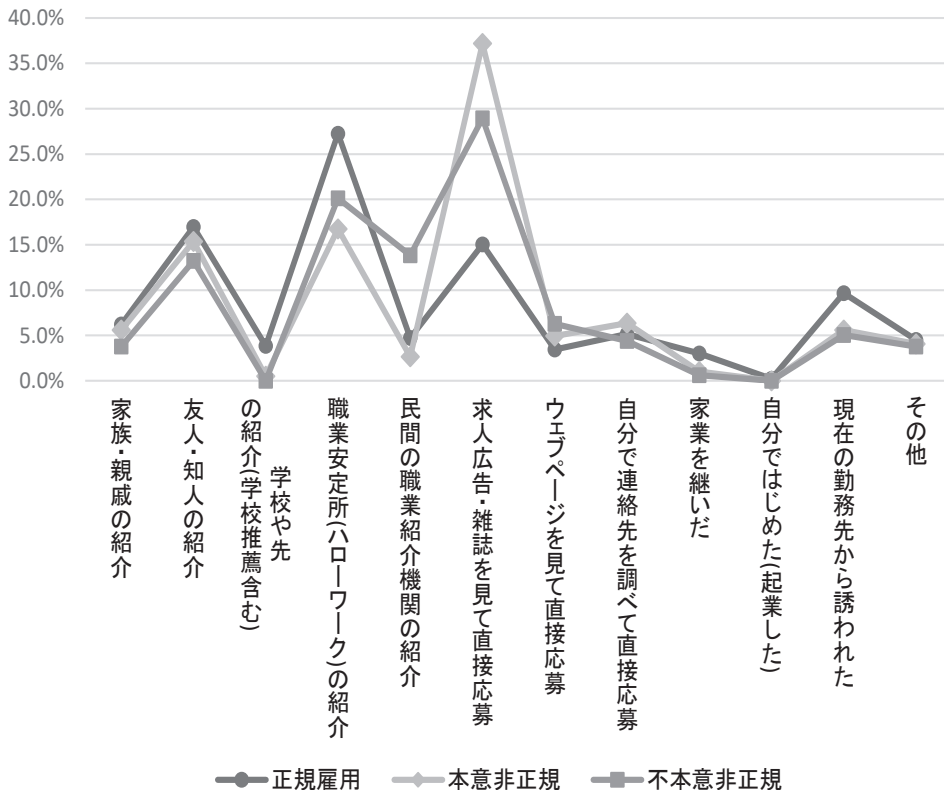


図2 就業形態別の入職経路 (%)

図2は、就業形態別の入職経路の分布を示したものである。転職した正規雇用者の入職経路としてもっとも多いのは「職業安定所(ハローワーク)の紹介」(27.3%)であり、次に多いのが「友人・知人の紹介」(17.0%)である。一方で、転職した本意非正規・不本意非正規ともに入職経路としてもっとも多いのは「求人広告・雑誌を見て直接応募」(本意非正規が37.2%、不本意非正規が28.9%)であり、次に多いのが「職業安定所(ハローワーク)の紹介」(それぞれ16.8%、20.1%)である。非正規雇用の多くが広告や雑誌を見ての直接応募であったのに対し、正規雇用はハローワークが主な入職経路となっていることが特徴として挙げられる。主な入職経路の違いが正規雇用と非正規雇用を分けている側面もあれば、不本意非正規にもハローワークを利用した女性が2割ほど存在し、正規雇用女性と同じ入職経路であっても正規雇用には辿り着かない層がいることも確認できる。また、不本意非正規の入職経路の特徴としては、「民間の職業紹介機関の紹介」(13.8%)によるものが、正規雇用や本意非正規に比べて多いことも挙げら

れる。

しかし、本意非正規と不本意非正規の主な入職経路には違いは見られない。そこで、両者について年齢階層別に分布をみたのが図3である。図1で確認したとおり、いずれの非正規雇用でも「求人広告・雑誌を見て直接応募」がもっとも多く、若年の不本意非正規以外は3割以上がこの入職経路で現在の非正規雇用に就いている。不本意非正規に注目すると、次に多い入職経路としては若年の不本意非正規が「友人・知人の紹介」(20.8%)、壮年の不本意非正規が「職業安定所(ハローワーク)の紹介」(22.5%)であり、それぞれの不本意非正規の2割以上を占める入職経路となっている。希望する正社員としての職に就けないというミスマッチが、若年女性と壮年女性では異なる入職経路で生じていることが窺える。特に、壮年女性の不本意非正規のキャリアアップが喫緊の課題としてあることを考えると、(図2で確認されたことと同様に、)ハローワークでの職業紹介が正社員勤務の意欲ある女性をすくい上げるのに有効な場であると同時に、現段階では職業紹介がうまく機能していない現状もあることが、今後の女性活躍推進をすすめていくうえでの重要なポイントとなるように思われる。

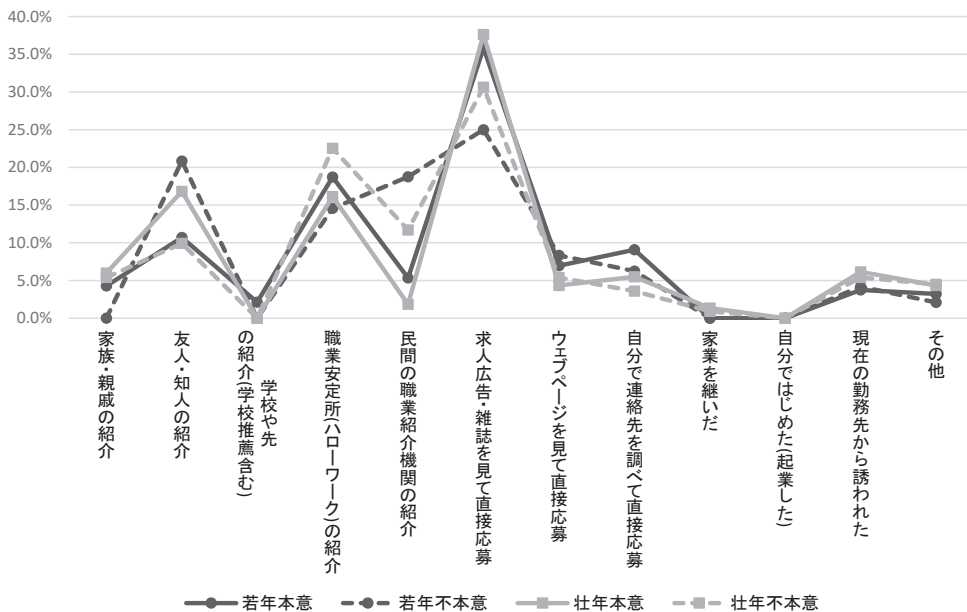


図3 年齢階層別・本意／不本意非正規別の入職経路 (%)

#### 4.2 多変量解析

不本意非正規女性は、そのほとんどが転職時に正社員としての職を手にすることができていない状況にあることを確認した。これをふまえ、転職経験者のなかで正規雇用、本意非正規、不本意非正規を比較することで、正規雇用として働ける女性と不本意非正規になる女性の違い、本意非正規と不本意非正規の違いを検討し、どのような女性が不本意非正規になりやすいのかを検証する。表4は、分析に使用する変数の記述統計である。

表4 記述統計

平均値					平均値				
就業形態					初職の従業上の地位				
正規雇用	0.326				正規雇用	0.768			
本意非正規	0.562				パート・アルバイト	0.163			
不本意非正規	0.112				契約社員・嘱託	0.050			
年齢					派遣社員	0.019			
若年層	0.265				初職の職種				
壮年層	0.735				専門・技術・管理職	0.230			
学歴		(標準偏差	最小値	最大値)	事務職	0.311			
教育年数	13.597	1.577	9	18	営業・販売職	0.167			
婚姻上の地位					技能・労務職	0.050			
有配偶	0.648				サービス職	0.202			
未婚	0.264				その他	0.041			
離死別	0.088								
出身階層		(標準偏差	最小値	最大値)					
父親教育年数	12.042	2.469	9	16					

表5 多項ロジスティック回帰分析の結果

		不本意非正規 (vs 正規雇用)		不本意非正規 (vs 本意非正規)		本意非正規 (vs 正規雇用)	
		coef	s.e.	coef	s.e.	coef	s.e.
年齢 (ref: 若年層)							
	壮年層	0.089	0.245	0.117	0.238	-0.028	0.167
学歴							
	本人教育年数	-0.093	0.071	0.063	0.068	-0.156	0.048 **
婚姻上の地位 (ref: 有配偶)							
	未婚	0.084	0.228	1.766	0.225 ***	-1.682	0.166 ***
	離死別	0.124	0.313	1.461	0.306 ***	-1.337	0.230 ***
出身階層							
	父親教育年数	-0.018	0.044	-0.019	0.043	0.000	0.029
初職の従業上の地位 (ref: 正規雇用)							
	パート・アルバイト	0.846	0.277 **	0.065	0.257	0.781	0.211 ***
	契約社員・嘱託	0.467	0.425	0.213	0.421	0.254	0.307
	派遣社員	1.418	0.642 *	0.987	0.553	0.432	0.582
初職の職種 (ref: 事務職)							
	専門・技術・管理職	-1.142	0.316 ***	-0.642	0.314 *	-0.500	0.176 **
	営業・販売職	-0.138	0.279	0.014	0.272	-0.153	0.202
	技能・労務職	0.285	0.492	-0.244	0.430	0.530	0.371
	サービス職	-0.163	0.296	-0.363	0.279	0.200	0.206
	その他	-0.138	0.500	-0.255	0.473	0.117	0.357
	切片	0.375	0.987	-2.835	0.942	3.209	0.666
N		1672					
Log-Likelihood		-119.352					
McFadden R <sup>2</sup>		0.097					

\*\*\* p&lt;.001 \*\* p&lt;.01 \*p&lt;.05

表5は、多項ロジスティック回帰分析の結果を示したものである<sup>8)</sup>。まず、正規雇用と比較したときの不本意非正規の結果を確認する。初職がパート・アルバイト、派遣社員であると正規雇用よりも不本意非正規になりやすく、初職が専門・技術・管理職であると正規雇用と比較して不本意非正規になりにくい傾向にある。初職で正規雇用に就けなかったことが現在の不本意な非正規労働につながる一方で、初職で専門・技術・管理職といった専門性の高い職種で働いていたという就業経験が、不本意非正規になることを抑制している。次に、本意非正規（vs 正規雇用）のモデルを確認すると、高学歴であること、未婚者や離死別経験者といった無配偶者であること、初職が専門・技術・管理職であったことが、正規雇用と比較して本意非正規になりにくくしている。一方で、初職がパート・アルバイトであると正規雇用よりも本意非正規になりやすい。本意非正規では初職の就業状態以外に学歴や婚姻上の地位の個人属性も有意となり、特に婚姻上の地位については、有配偶女性が家計補助として自発的に非正規就業を選択している様子が窺える。また、不本意非正規（vs 正規雇用）では有意になった初職の派遣社員の効果が本意非正規（vs 正規雇用）ではみられないことから、双方で有意になった初職のパート・アルバイトは正規雇用よりも非正規雇用になりやすいことを示し、初職の派遣社員は不本意非正規になりやすいことを示すと考えられる。

では、不本意非正規と本意非正規のちがいをもたらすのは何か。本意非正規と比較したときの不本意非正規のモデルを確認すると、婚姻上の地位と初職の専門・技術・管理職での就業経験が有意な効果を持っている。つまり、未婚女性や離死別を経験した無配偶女性は不本意非正規になりやすく、初職で専門性の高い職に就いていた女性は不本意非正規になりにくい。同じ非正規雇用でも、稼得能力が求められる無配偶女性の非正規雇用労働は不本意な働き方となるが、家計の主たる担い手というよりは家計補助的な役割にあると考えられる有配偶女性は、自発的な非正規労働となっていることがここからも窺える。これは一般的に考えられる状況を示した結果となっている。初職の専門・技術・管理職の効果は、正規雇用と比較した本意非正規・不本意非正規においてだけでなく、本意非正規と不本意非正規の比較においても不本意非正規になることを抑制する結果となった。この専門・技術・管理職の効果が事務職と比較したときのものであること、不本意非正規（vs 正規雇用）では初職が派遣社員であると不本意非正規になりやすかったことをふまえると、初職で派遣社員として事務職に就いていた女性が、正社員になりたくてもなれないという状況にあり、一方で専門性の高い職に最初から就いていた女性は、不本意非正規にはなりにくくなっていることが示唆された。

年齢の壮年層ダミーと出身階層の父親教育年数はいずれのモデルでも有意にならなかった。先行研究では中高年層に不本意非正規が多く、非正規労働者のなかでも出身階層のちがいがみられる可能性が示唆されていたが、本稿の分析においては確認されなかった。変数の定義や分析対象を女性に限定しているなどの違いによるものと考えられるが、後者については男女別の分析が求められるところである。

## 5 考察と今後の課題

本稿では、女性活躍推進施策が企業に求められている背景のもとで、重点的にキャリアアップ

をフォローすべき不本意非正規女性の実態を把握することを目的に、不本意非正規に至りやすい女性の特徴を明らかにしてきた。

まず、正規雇用、本意非正規、不本意非正規という3つの就業形態を比較することを通して、正規雇用と不本意非正規の違い、本意非正規と不本意非正規の違いを検討し、本意非正規と不本意非正規については年齢階層別に比較することで、特に壮年層の不本意非正規の特徴を明らかにした。分析から得られた知見は次のようにまとめられる。

第一に、正規雇用は高学歴で未婚女性に多い働き方であり、本意非正規は比較的学歴が低く有配偶女性に多い働き方であり、不本意非正規は未婚女性や離死別を経験した無配偶女性に多い働き方である。本意非正規の女性とは家計補助的な役割にある主婦であり、非正規雇用でも十分な収入が得られることや、融通の利く働き方に従事できることから、自発的に非正規雇用という働き方を選択した女性であるといえる。一方で不本意非正規の女性とは、稼得能力が求められる無配偶女性であり、若年層では主に未婚者、壮年層では離死別経験者も多く含まれる女性らが、家計の担い手として働く必要があることから、正社員として就業を希望しつつも、やむを得ず非正規雇用という働き方を選択した女性であるといえる。

第二に、不本意非正規のほとんどが転職経験者であり、現在の不本意な非正規労働は転職時に正社員としての職にたどり着けなかったことによるものが多い。不本意非正規女性の現在の勤務先への入職経路として、転職時に「求人広告・雑誌を見て直接応募」したケースがもっとも多いが、本意非正規も「求人広告・雑誌を見て直接応募」したケースがもっとも多く、かつ正規雇用は利用率が少ない。この経路は主に非正社員としての就職に繋がりがやすいものであり、正社員として職を求める女性が転職時にこの経路を利用することが、不本意な非正規労働に繋がる可能性がある。また、壮年層の不本意非正規女性は「職業安定所（ハローワーク）の紹介」を利用した割合が高いが、ハローワークを通して正社員としての職を手にした正規雇用の女性も一定数存在しており、不本意非正規女性がハローワークの正社員求人から漏れてしまっている現状がある。女性活躍推進施策として、（おおむね30歳以上の）女性の正社員採用を掲げるのであれば、ターゲットとなる働く意欲のある女性をすくいあげる方策として、ハローワークの正社員求人を増やすことが有効であると考えられる。

第三に、不本意非正規になりやすい女性の特徴として、初職で事務職の派遣社員であったことが挙げられる。職種については、専門・技術・管理職の専門性の高い職種でキャリアをスタートさせると現職で不本意非正規になることを抑制し、正規雇用としての就業を促す効果がある。初職が事務職の派遣社員であることが現在の不本意非正規につながる理由としては、派遣社員が従事する職種に事務職が多いことや、初職が派遣社員であった者のなかには正社員としての就職を目指して就活をしていたものの、叶わずに派遣社員として就職したという経緯をもつ者が一定数含まれていることが考えられる。奥田(2011)は、2008年に労働政策研究・研修機構が実施した、主に首都圏で派遣労働に従事している社会人（学生を除く）を対象としたヒアリング調査をもとに、派遣社員のキャリアパスを分析している。この研究によると、初職から派遣社員を継続している人のなかには、正社員就職を希望していたものの就活時に内定をとることができず、当面の生活費を稼ぐ必要性に迫られたことや精神的な焦りから派遣会社に登録していること、派遣会社によってはパソコンスキルや資格の取得を目指す研修を行っていること、単発・短期の事務派遣



を繰り返しながらしだいに長期の事務派遣へ続くことを事例として挙げている。つまり、初職で派遣社員であった者はもともと正社員就職を希望しており、派遣社員として事務職に従事するものの、正社員化が叶わずに新たな事務派遣としての職に就くという働き方をしているケースが一定数存在すると考えられる。女性活躍推進施策としては、派遣社員として働く不本意非正規女性のキャリアアップを重点的に行う必要がある。

不本意非正規女性の実態の把握には、現在の不本意非正規就業に至る前の前職の就業実態や、職業経歴全体を考慮した分析も今後求められる。同時に、現在の不本意非正規労働がどのような労働環境のもとで行われているのかについて、特に女性を対象として、現職の働き方との関連も詳しく検討する必要がある。また、女性のキャリアアップに資する今後の具体的な女性活躍推進施策については、実際に不本意非正規から正規雇用への転換を果たしたケースの分析が有効であろう。正社員として働く就業意欲や能力のある女性の活用は雇用側にとっても重要であり、今後の研究の発展が期待される。

#### 〔付記〕

本稿で使用したデータ（「職業キャリアと働き方に関するアンケート」調査）は、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）第3期（2012～2016年度）のプロジェクト研究サブテーマ「正規・非正規の多様な働き方に関する調査研究」の一環として実施された調査から得られたデータである。筆者は正規の研究員メンバーとして本データを利用しており、利用にあたっては研究会メンバーの了承を得ている。

#### 〔注〕

- 1) 厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>) 参照。内閣府男女共同参画局「女性活躍推進法——『見える化』サイト」([http://www.gender.go.jp/policy/suishin\\_law/index.html](http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html)) 参照。
- 2) 女性活躍推進法では、常時雇用労働者数が301人以上の一般事業主に対し、①自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析、②状況把握、課題分析を踏まえた行動計画の策定、社内周知、公表、③行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届け出、④女性の活躍に関する情報の公表の4つを義務付けている。なお、常時雇用労働者数が300人以下の事業主については①～④は努力義務としていたが、令和元年5月に女性活躍推進法等の一部を改正する法律が成立し、努力義務は常時雇用労働者数が100人以下の事業主へと変更された。
- 3) ここでの公共調達とは、総合評価落札方式、または企画競争による調達によって実施される場合のものである。
- 4) 詳細は注釈1の厚生労働省「女性活躍推進法特集ページ」を参照。
- 5) 本意型の非正規雇用は、働く理由に「賃金・労働条件・待遇などがよかったから」、「個人的な事情から正規社員の労働条件では働けないから」、「その他」を選択した人としている。
- 6) 分析対象を雇用労働者に限定したのは、女性活躍推進法が主に企業で雇用される女性の働き方や就業環境の改善を目指しているものであることによる。
- 7) 表1の平均年齢と平均教育年数のNは、雇用労働女性全体の平均年齢、平均教育年数を示している。

- 8) 正規雇用を基準とした就業形態を被説明変数にして分析した場合、出力されるのは「不本意非正規 (vs 正規雇用)」と「本意非正規 (vs 正規雇用)」の結果であり、いずれも正規雇用と比較した場合の不本意非正規／本意非正規への説明変数の効果を推定している。この分析結果からは、不本意非正規と本意非正規を比較したときの効果も計算によって導き出せる。例えば、本意非正規と比較したときの不本意非正規に対する壮年ダミーの効果は、正規雇用と比較したときの不本意非正規の係数 (0.331) から本意非正規の係数 (0.245) を引いた値 (0.086) である。このように、一度の分析でも計算によって被説明変数のカテゴリ同士を比較した結果が得られるが、本稿では分析結果の見やすさを考慮し、被説明変数の基準を正規雇用にした場合と不本意非正規にした場合の分析結果をひとつの表で示している。

### 〔文献〕

- 小林大祐, 2011, 「『フリーター』のタイプと出身階層」『理論と方法』26(2): 287-302.
- 厚生労働省, 2019, 「女性活躍推進法特集ページ(えるぼし認定)」厚生労働省ホームページ, (2019年12月13日取得, <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>).
- 永瀬伸子, 1995, 「『パート』選択の自発性と賃金関数」『日本経済研究』28: 162-184.
- 内閣府男女共同参画局, 2019, 「女性活躍推進法——『見える化』サイト」内閣府男女共同参画局ホームページ, (2019年12月13日取得, [http://www.gender.go.jp/policy/suishin\\_law/index.html](http://www.gender.go.jp/policy/suishin_law/index.html)).
- 奥田栄二, 2011, 「派遣社員の職務経歴とキャリア——事務派遣のキャリア形成の観点から」労働政策研究・研修機構編『登録型派遣労働者のキャリアパス, 働き方, 意識——88人の派遣労働者のヒアリング調査から(1)(分析編・資料編)』, 19-59.
- 高橋康二, 2015, 「壮年の不本意非正規雇用労働者」労働政策研究・研修機構編『壮年非正規雇用労働者の仕事と生活に関する研究——経歴分析を中心として』(労働政策研究報告書 No.180) 労働政策研究・研修機構, 43-62.
- 脇坂明, 2003, 「パートタイマーの正社員への変更希望」日本労働研究機構編『非典型雇用労働者の多様な就業実態——「就業形態の多様化に関する総合実態調査」等による実証分析』(調査研究報告書 No.158) 日本労働研究機構, 76-103.
- 山本勲, 2011, 「非正規労働者の希望と現実——不本意型非正規雇用の実態」RIETI Discussion Paper Series 11-J-052.

## Promotion of Female Participation and Career Advancement and Unwilling Non-Regular Work

*KUROKAWA. Sumire*

Since enactment of the Act on the Promotion of Female Participation and Career Advancement in the Workplace, the reform of personnel management gets attention. Companies are required to provide working environments and systems that enable women to demonstrate their abilities. Emphasis is being placed on women as a core labor force, conversion of female non-regular employees to full-time employees, re-employment of women who had been enrolled in the past as full-time employees. It is hoped that an in-house system that can support various career courses for women will play a major part in promoting women's active roles. Targets who should be prioritized for career advancement are so-called unwilling non-regular workers who are "non-regular employees who want to work as regular employees but cannot do so". In this study, we clarified the characteristics of women who were more likely to become unwilling non-regular workers. First, many unwilling non-regular women are unmarried. Young people are often unmarried, and middle-aged people may be single due to divorce or widowhood. Second, it is necessary to increase the matching accuracy between job seekers and job applicants to improve middle-aged unwilling non-regular women's careers. Third, the fact that the first job was a temporary staffer leads to unwilling non-regular work.

Keywords: female labor, non-regular employment, promotion of female participation and career advancement